

引 言

内 容 摘 要

本文以现代契约理论为基础,提出了公有制企业的基本假设,并在此假设下,着重探讨了公有制企业经营者的激励问题。本文除引言和小结外,由四章构成。

在引言部分,本文说明了撰写本文的动机、意义及结构安排。

第一章是对现代契约理论和人力资本理论作一综述。先从基本假设作一阐述,因为这些假设是现代契约理论的基石,从这些基本假设入手,现代契约理论才构成了与新古典经济学截然不同的契约世界。在此基础上,根据后文的需要,分别阐述国内外学者对企业激励问题的看法,包括契约理论中现代企业契约理论的研究进展,并着重介绍了人力资本理论的研究进展,因为它在激励理论中起了越来越重要的作用。

第二章提出了国有企业产权理论分析框架,这个分析框架从公有制企业的非市场竞争性和个人产权两方面展开论述,这个分析框架既是第一章的理论延伸,也是第三章和第四章的理论基础。

第三章利用上章的分析框架,回顾和评析了中国国有企业经营者激励问题的实践和美国的经验。认为在市场化的国有企业改革中,竞争机制和界定私有产权以达到激励经营者的方式正在得到不断的完善,美国在这方面为我们提供了很有价值的借鉴。

第四章的案例分折是本文的重点部分,主要集中在对业务部门经理层人力资本的激励问题上。本章通过对平安保险公司寿险营销激励机制的探讨,认为这种营销激励机制的成功在于:

- 一、引入了竞争激励机制,这为企业内部提供了公平竞争的环境。
- 二、比较清晰地界定了私人产权。尤其是在经理阶层的定价方面,经理才能用比较公允的业务成绩来予以计量。

不过,毕竟经理的手握的控制权和其收入并不相对称,对应于“市场控制权”的“控制权回报”成为企业今后激励经理才能的关键。

最后是本文的小结,并就经理人力资本问题提出建议。

关键词: 契约理论 个人产权 激励机制 人力资本

目 录

引 言	1
第一章 国内外理论综述	2
一、现代契约理论的基本假设	2
1. 有限理性假设	2
2. 交易成本假设	3
3. 信息不对称假设	3
二、企业契约理论	4
1. 交易成本理论	4
2. 产权理论	6
3. 委托代理理论	8
三、人力资本产权理论	9
四、国内有关文献综述	11
第二章 现代契约理论与公有制企业的产权研究	14
一、公有制企业的基本假设	14
1. 有关有限理性	14
2. 关于交易成本为正	14
3. 关于不对称信息	15
二、公有制企业激励理论研究	15
1. 竞争机制与公有制企业的市场竞争性	15
2. 公有制企业中的个人产权	18
第三章 中国国有企业经营者激励问题的实践和美国的经验	20
一、我国解决国有企业经营者激励问题的尝试	20
1. 竞争机制与我国经理市场	20

2、国有企业人力资本产权的改革	21
1) 放权让利阶段	21
2) 承包制阶段	22
3) 建立现代企业制度阶段	22
二、美国的企业经营者的激励	23
第四章 平安保险公司案例分析	26
一、竞争淘汰机制	26
二、界定明晰的个人产权	28
1、对业务经理层的贡献的定价	29
2、市场控制权及其回报	30
3、经理人力资本的资本化	31
结 论	33
参考文献	34
附录 1	37
附录 2	38
后 记	41

引 言

中国保险市场几乎每年都保持着两位数的发展速度。成立于 1988 年 3 月的平安保险股份有限公司更是惊人, 历经 13 年, 规模壮大了 1500 倍, 保费收入扩大了 5000 倍, 寿险市场占有率达到 22.46%, 资产质量在亚太地区前 25 大保险公司中排名第二, 现已成为全国第二大寿险公司。平安与排名在 500 强、年销售额 98 亿美元的美国麻省人寿相比差距并不大¹。

同样是公有制企业, 为什么平安保险公司会取得如此骄人的成绩呢? 本文力图从对平安保险公司寿险营销激励机制的分析, 阐述国有企业的人力资本是如何被激励的。

人力资本之所以日益显得重要, 恐怕与现代企业制度的产生与发展息息相关。“所有权与控制权分离”的现代公司制企业在当今经济中占据主导地位, 围绕人力资本激励问题的相关理论, 促进了现代企业理论的发展, 也构成其核心内容之一。而人力资本的激励与企业效率的关系, 构成了转轨经济中国有企业改革的核心问题, 也体现出该问题重大的现实意义。

本文的结构是这样安排的: 第一章引入企业契约理论、产权理论和人力资本理论, 介绍国内外学者对企业激励机制的理解; 第二章提出了对现代契约理论与公有制企业的人力资本产权的研究分析框架; 第三章利用第二章的分析框架, 介绍与评析了国内有关激励机制的实践, 以及国外是如何解决这一问题的; 第四章应用第二章的理论分析框架, 通过对平安保险公司体制内部激励机制的分析, 阐述公有制企业运作成功的原因在于: 在人力资本的激励上引入竞争机制的同时, 清晰地界定了个人产权。最后对全文进行了总结, 并得出相应的结论。

¹ 以上数据摘自平安保险公司网站 www.pa18.com

第一章 现代契约理论与人力资本理论

一、现代契约理论的基本假设

现代契约理论近 20 年来取得了引人注目的发展，其主要原因在于它吸收了许多当代经济理论研究的主要成果，借助于博弈论方法，构造了一个迥异于新古典经济学的分析范式，发动了一场经济理论分析范式的革命。

新古典分析范式最致命的弊端就是严格的基本假设。这种假设不仅远离现实，而且把现实世界中客观存在的、并在经济活动中扮演着重要角色的产权制度等因素也排除在经济分析之外。许多重大的经济问题，诸如企业为什么存在？其边界是什么？企业为什么有大小之分？为什么企业追求纵向一体化？其成本与收益是什么等等，在新古典范式下，全被忽略了。因此，只要放松一下新古典经济学的基本假设，对经济现象的解释就很难令人满意。现代契约理论看到了新古典范式的弊端，从基本假设入手，开始向新古典范式发难，并构建了自己的分析范式。

现代契约理论提出了三个基本假设，即，有限理性假设、交易成本为正假设和信息不对称假设。

1. 有限理性假设

奈特（Knight, F.H）在《风险、不确定性和利润》（1921）一书中强调了不确定性对决策的影响，用不确定性所造成的知识缺乏来说明理性计算是不可能的。西蒙（Simon H.A.）在 1947 年的《管理行为》一书中，针对完全理性假设提出有限理性的概念。他认为：经济学家们赋予了经济人一种全知全能的荒谬理性；这种经济人有一个完整和内在一致的偏好体系，使其总是能够在他所面临的备选方案中做出选择；他总是完全了解有哪些备选的替代方案；他为择善所进行的计算不受任何复杂性的限制；对他来说，概率计算既不可畏，也不神秘；因此完全理性的经济人的“最优化”的结果在“确知”的环境下成为一种必然。但是这种理论

在充满不确定性和复杂性的现实世界里并不适用。通常人们都需在缺乏完全了解的情况下做出主观判断和决策。而能否做出正确决策，则受制于决策者的技能、价值观、资料的完备程度等因素。所以，行为个人或组织都只能是有限理性者，并且追求“满意解”，取代“最优解”。

2. 交易成本为正假设

科斯 (Coase, 1937) 在《企业的性质》文章中首次提出这一假设，后经威廉姆森 (Williamson O E)、哈特 (O. Hart)、霍姆斯特 (Holmstrom)、张五常等一批经济学家的共同努力，不断充实了交易费用的内涵。交易费用为正是指契约当事人不可能没有摩擦，除了商品（劳务）本身的价格之外，还存在着为了有效地完成交易而发生的一系列制度契约性安排费用，诸如信息搜索、谈判、订约都是有成本的。交易费用为正的假设是对新古典经济学交易成本为零的假设的重大突破。其突出贡献是把交易成本的范畴纳入经济分析的框架之中，确定了交易成本不同的生产制度契约安排的影响，从而赋予经济学新的解释力，引发了一场经济学范式的革命。

3. 信息不对称假设

阿罗 (Arrow, K.) 最早把信息不对称范畴加以规范和分类。非对称信息可分为两类：一类是外生性非对称信息，它是指交易对象本身（自然状态）所具有的特征、性质与分布情况。另一类则是内生性非对称性信息，是指契约签订后无法推测的行为所导致的非对称信息。阿罗把这类信息划分为“隐蔽行动”和“隐蔽信息”，并由此产生逆向选择 (adverse selection)、道德风险 (moral hazard) 问题。非对称信息被引进现代契约理论研究之后，激发了人们对非对称信息条件下的不完全契约理论、委托—代理理论及契约设计、契约行为规范等问题的深入探讨。这里，值得一提的是，信息的不对称被阿克洛夫 (Akerlof, 1970) 引入对“柠檬市场”的分析：为什么旧货市场里会有“劣币”驱逐“良币”的现象，主要是由于买主与卖主在对车的质量的了解上是信息不对称的。

在以上基本假设条件下，现代契约理论选择了“交易契约”为其分析的逻辑起点。这意味着任何经济过程都是契约安排与选择的结果。沿着这一线索，契约理论具体推演了企业契约、制度契约和法律契约的安排、议定、和运作机理，构成了一个与新古典经济学截然不同的契约世界。本文仅对企业契约理论加以综述，当然，这些评述也是有所选择的。

二. 企业契约理论

1. 交易成本理论

企业乃“一系列合约的联结”（科斯，1937），科斯强调企业的存在是由于权威指挥工人做这做那，而节约了市场条件下所发生的交易成本，也就是从遵守外来的指挥，而不再靠频频计较他也参与其间的多种活动的市场价格来决定自己的行为。

张五常（1983）认为，既然企业非为取代市场而设立，是要素市场取代产品市场，或者说，“一种合约取代另一种合约”，那么，企业如何界定呢？比如说：如果你不会因为到百货公司买了一双袜子，你就会被看成你同这家百货公司同属于一个企业，那么为什么你聘用了一个工人或一个工程师，你就与这个工人或这个工程师构成了一个企业呢？买袜子的合约与企业家聘用工人或购买原料的合约都是市场合约，本质并没有不同，由于这种合约本质，“不知企业为何物”！（张五常，1991：148页）

科斯明确表示不同意这个结论，他在对哈佛的学生的一次演讲中就觉得自己在1937年的论文中存在致命的弱点。他认为，由于契约期限较长，预测未来的种种细节在合同中阐明几乎是不可能的，所以，合同只大致陈述物品和劳务的范围，细节的问题由购买者决定，“当资源的流向（在契约规定的范围内）变得以这种方式依赖买方时，称之为‘企业’的那种关系就流行起来了”（科斯，1937：6-7页）。

这种事前只说个大概，以后决定细节的合约，是基于未来的种种非确定性而言的，是不完全合约。以威廉姆森（1975，1979，

1980) 为代表的资产专用性理论对这种不完全合约作了进一步的探讨。

威廉姆森(1975, 1929, 1985)认为企业的存在是为了节约交易成本。而产生交易成本的原因是机会主义和专用性资产的存在。他强调人的有限理性影响企业合约的选择。同时,不确定性和复杂性的存在使有限理性成为现实,从而把机会主义、资产专用性与企业的层级治理结构连在一起。在有限理性和机会主义存在的假设下,对契约而言,交易各方当事人要想预见他们在未来关系中可能面临的各种状态是不可能的,对未来做出种种承诺的契约是天真的。而对经济组织而言,它要求经济组织应该是能进行适应性调整,能做出连续性决策,并且能在交易过程中及时地或详尽地对交易做出某种保证。关于资产专用性问题,威廉姆森认为,资产专用性所决定的交易特性,与一定的治理结构相匹配,当资产专用性程度不断提高时,就需要追加契约保障安排,从而也就产生了不同的契约治理结构。因此,在上述种种情况下,市场作为一种交易管理机制的效率就会越来越低,甚至不能完成交易,即使可能,其交易成本会越来越高。在这种情况下,为了节约交易成本,市场机制的功能被层级机制即企业所替代。另外,威廉姆森还提出了不同于新古典经济学派的所谓“关系性契约行为”的概念,进一步把企业活动归结为关系性契约行为的结果:把经济个体定义为契约人,用契约关系理解企业的运作,用契约方法解释企业、市场与其他一些组织之间的资源配置问题。他强调专业化合作及长期关系的维持。因此,契约当事人都愿意建立一种治理结构来对契约关系做出适应性的调整。

在威廉姆森之后,另外一些交易成本理论学派的代表人物克莱因,克鲁福得和阿尔钦(Klein, B., R. Craford, Alchian, A., 1978)等,从纵向一体化的存在入手,研究了产生契约的原因。他们赞成科斯的“交易成本”和威廉姆森的“机会主义行为”的存在,并提出事后契约机会主义行为(post-contractual opportunistic behavior)的可能性。他们强调,在一项专用性投资发生后,一

种专用性准租便产生了，并被买方垄断所攫取，机会主义行为也就从可能变为现实。这种机会主义行为在一定意义上使契约双方的专用性投资无法实现最优化，并使契约谈判和履行变得更加困难，从而造成现货市场交易成本很高。专用性投资越重要，这种交易成本就越高。要解决这个问题，有两种具体方法，一是纵向一体化，二是订立契约。因此，一方面当资产变得越是专用，从而专用性准租越高时，契约行为的成本增加一般会比纵向一体化的成本增加更多，这意味着一体化的可能性越大。另一方面，由于机会主义的存在会阻碍契约的绩效，从而会迫使一方当事人进行纵向一体化。但是，许多契约都涉及到人力资本，而要完全拥有人力资本的所有权是不可能的，从而纵向一体化也不可能。在这种情况下就只能通过契约解决问题。在契约解决过程中，又由于资产专用性的存在，必然导致不平等的谈判的力量，产生“不公平”的契约条款（陈郁编，1996）。这一结果也正是交易成本的存在及契约不完全的演绎。

交易成本理论以交易为基本分析单位，在一定的人的行为假设下，以节省交易费用作为分析的出发点，研究经济组织的存在目的、形式、内部结构和行为等问题。需要指出的是，作为基本研究方法，本文抛弃以交易作为基本分析单位的做法，而更倾向于“契约人”的假设基础。

2. 产权理论

在大部分交易费用理论把重点方在对市场和契约（纵向一体化）的选择上时，以阿尔钦和德姆塞茨（1972）为先导的理论更关注企业的横向一体化问题，既企业内部结构的激励问题。企业其实是一种团队生产方式，由于个人贡献不可精确测量，就导致偷懒问题（shirking problem）。为此，必须进行监督，但监督者也有偷懒问题，所以，最好的方法是让监督者占有剩余权益，由此，管理者和所有者合二为一的资本主义企业就诞生了。

这里，在阐述如何来监督监督者时，阿尔钦和德姆塞兹认为，一种所谓产权激励结构可以解决这个问题，这种产权激励结构能

够通过让监督者承担偷懒行为成本（机会成本）的办法，来减少监督者偷懒行为的发生。这里的产权包括：（1）团队的剩余索取权；（2）观察每个人对团队的生产投入的权利；（3）监督所有的与投入到团队中的各种要素订立契约的权利；（4）出售这些权利的权利。这些产权界定了企业的所有权。企业的所有专用性很强的追加激励，促使其企业内部的监督者在履行其监督责任过程中不再偷懒。

阿尔钦和德姆塞兹并未抓住全部问题的本质。在科斯（1937）、威廉姆森（1975）、克莱因、克鲁福的、阿尔钦（1978）之后，格鲁斯曼和哈特（1986，1987）提出了他们的一体化理论。他们强调“控制”的收益与成本的概念及其关系，以试图解释订立或实施完全契约存在的困难情况。哈特认为，一个不完全契约会产生许多成本，既有事前成本，又有事后成本（李风圣主译，1999）。在此基础上把产权与契约相联系，认为契约权被分为两类，即专项资产控制权与剩余索取权。前者是在契约中明确规定的各种权利，而后者是指当契约不完全时，未在契约中详细规定的各种权利，当契约成本很高时，当事人一方就会购入这种剩余权，这时企业的所有权实际上就是对这种剩余权的购买。这一结论是从契约的角度说明资产控制权的归属直接关系到效率的高低。所以在实践中，“产权的分配是绝对重要的”，“最优的一体化应将控制权让渡给投资决策对谁更重要的一方”（李风圣主译，1999）。应该指出，格鲁斯曼和哈特的理论（1986）只从对最高激励的角度考察了控制权的成本与收益，而现代契约理论认为，在现实的经济活动中，交易成本是普遍存在而且是不可避免的，再加之有限理性条件其结果导致契约总是不完全的，就此，哈特和穆尔（1998）作了分析。他们的研究分析集中于以清楚的方式签订或有条款契约以致契约条款能很好履行的成本方面等。如果这种或有事件的状态变量是复杂的并且是不确定的，即不能简单地用商品的价格表现出来，那么这种管理成本就可能非常节省。因此，契约当事人可能最终只能签订一份不完全的初始契约，并在或有状态一旦

发生时对这一契约进行修正。在当事人预期的条件下，契约重新谈判的可能性将会影响初始契约的构成。

除上述外，哈特和穆尔（1990）对产权理论所作的进一步的贡献是，把所有权就是资产控制权的思想扩展为等级资产和等级个别经济控制权，考察了资产由数人共同使用时，一部分人拥有所有权，另一部分人无所有权的一体化情况，并研究了所有权的变化如何影响非资产所有者的激励和所有者——经理人激励问题。

构成新制度经济学的重要分支之一的产权理论，是关于产权的功能、产权的起源、产权的类型、产权的属性及产权与经济效率的理论。本文关注的是企业产权制度对人力资本激励机制的影响，同时也强调竞争是这种作用发挥的前提。

3. 委托代理理论

委托——代理理论是 20 年来契约理论最重要的发展（张维迎，1995）。在这些文献中，资本与劳动之间的主要的契约安排（既委托权的分配）完全是外生的：资本家是委托者，劳动力是代理者。所要讨论的是如何解释委托者（股东/管理者）通过设计一项有激励意义的合约，达到控制代理者（管理者/工人）的目的。

委托代理文献最初可追溯到伯利和米恩斯（Berle, Means, 1932）。他们从企业组织治理结构的角度提出了“控制权与所有权分离”的命题。到 50-60 年代，他们的思想被鲍莫尔（Baumol）、玛瑞斯（Marris）和威廉姆森等加以拓展。这些人的理论后来被称为“企业的管理者理论”。委托代理关系问题无论是从形式上还是从本质上看，都是契约关系问题。产生委托代理关系的基本原因是交易成本、信息不对称和不确定性。詹森、麦克林（Jensen, M. and Meckling, W., 1976）的研究突破了这一理论的股东与管理者之间委托代理性质的关系。

詹森和麦克林（1976）认为，委托代理关系可以定义为一种契约关系，一个人或更多的人（即委托人）聘用另一个人（即代理人）代表他们履行某些服务，包括把若干决策权委托给代理人。后来，他们（1992）又从专门知识、一般知识与组织结构的角度

作了进一步的研究，认为：“如果具有完全的转让权、完全控制收益权，则通过市场自愿交易，就可以解决对代理人的控制和激励问题。但这种假设类似于新古典经济学的假设，是不现实的。由于让渡权涉及到交易成本和当事人的权利利益。为使其有效率，就必须规定一个制度框架，划分决策权，以及有效计量制度和所有权控制制度。实际上，对组织的设计在于，如何在信息成本和激励成本之间进行权衡。”（李风圣主译，1999）

现代企业契约理论沿着交易成本理论、产权理论和委托代理理论这三条理论线索展开，都涉及到人力资本产权的问题，若从市场合约的角度研究人力资本，就不能不注意到人力资本产权的重要特点，它使得企业合约有别于其他市场合约。

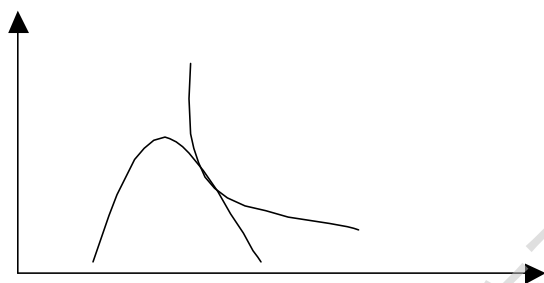
三、人力资本产权理论

“激励”理论在现代经济学中如此热门，恐怕有受到 60 年代人力资本理论兴起的影响。贝克尔的研究从人类“家庭”开始，他的一系列论文讨论了经济和发展过程中生育率下降的经济学解释，并且解释了与此同时发生的父母对儿童人力资本投资的增加过程。继 50 年代著名经济学家、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨之后，卢卡斯（Lucas）在 1988 年的一篇文章中给出了人力资本解释持续的经济增长率的著名尝试。他在假设人力资本投资的边际产出率是递减的且人力资本的私人投资具有收益递增的特点的条件下，证明人力资本的增长率正比于人力资本的投入产出率，正比于社会平均的和私人的人力资本在最终产品生产中的边际产出率，反比于时间贴现率。卢卡斯把原来外生的技术进步因素转变成人力资本来研究，从而根据贝克尔的理论把人力资本内生化了²。

随着人力资本的日趋重要，把掌握知识的人同其他财富或生产手段分离的那些制度会越来越不适应生存竞争的发展过程。这个

² 参考汪丁丁：“近年来经济发展理论的简述与思考”，《经济研究》1994 年第 7 期，67-68 页。

道理可用“代理人”成本的增加来说明，如图：



在“委托人”的利益（纵轴）和“代理人”的利益（横轴）的平面上作一组代理人的无差异曲线，由契约和监督效率决定了对代理人的行为的约束和一条随代理人追求个人利益的活动先是一条升然后达到极大值，再下降的“委托人”利益的曲线。这条曲线与代理人能够达到的最大无差异曲线的切点就是代理人的最佳决策。显然，在这个切点处委托人的利益没有达到最大，而是在最大值点的右边，从代理人行为的这个均衡点在纵轴上的投影到委托人利益的最大值之间的差就是代理人成本。代理人对委托人失职所造成的代理人成本的大小取决于代理人在生产过程诸要素中的重要性（边际产出率）。因此，人力资本的边际产出率的提高意味着代理人成本的增加，和意味着把代理人利益同委托人利益同一化的倾向（外部效应的内部化）。（汪丁丁，1994）

以上可以理解为对人力资本的外部效应的论述。而从人力资本的内生性角度来看，罗森（Rosen, 1985）认为，人力资本的“所有权限于体现它的人”，但这种个人的产权特性只限于在自由社会里。巴塞尔（Barzel, 1977）在一篇关于奴隶经济的研究中却认为，奴隶是一种“主动的财产”（Full-fledged property），即人力资本作为天然的私产，甚至奴隶法权结构都无法无视其存在。

可以发现，以上的讨论是把人力资本的产权理解为对合约的选择。德姆塞茨意义上的“残缺”指在完整的人力资本的利用的合约选择收益和转让等等的权利束中，有一部分权利可能被限制或删除。此时，即使人力资本在法权上明确属于个人，其产权强度

也会遭到损害。人力资本的产权残缺的特点是可以使这种资产的经济利用价值一落千丈的。

人力资本产权在现代企业组织发展中如此重要,使得企业家才能和管理才能这些人力资本从一体的“资本”里分立了出来。1930年,伯利-米恩斯观测到 200 家美国最大的非金融公司的经理已经在公司股权极其分散的条件下控制了企业资产的大部分,他们把企业家人力资本的产权与企业资财资本所有权的分离,理解成“控制权与所有权的分离”。

1983 年,斯蒂格勒和弗里德曼指出,股东拥有代表产权和控制权的股票进行买卖,经理拥有自己管理知识的产权和支配权,他们在劳动力市场上买卖自己的知识和技能。因此,股份公司是“财务资本和经理知识资本及其所有权之间的复杂合约”。这已经在理论上把人力资本及其产权引进了对现代企业制度的理解。

交易成本理论重点从对企业纵向一体化入手,研究机会成本等对市场和契约的选择的影响;产权理论则更关注企业的横向一体化问题,即企业内部结构的激励问题;委托代理理论试图解释委托者通过设计合约以达到控制代理者的目的;人力资本理论就更注重“天然属于个人”的人力资本的激励问题。企业契约理论和人力资本及其产权理论如何被利用来解决中国国有企业的激励问题呢?这是本章第四部分要论述的。

四、国内有关文献综述

国有企业象任何体制下的企业一样无法回避激励问题。因为资源的稀缺性,国家间政治、军事和经济实力整体竞争的压力,国有企业从来就没有放弃过鼓励个人增加人力资本的努力。但是,政治上不承认个人占有生产性资源的国有企业,在面对激励问题时有一些特别的障碍。对此,国内经济学家大致形成两大观点:市场或企业根本还是产权根本。

赞成市场根本的学者大致如下:

林毅夫、周肪、李周认为国企的激励关键在于创造一个充分信

息的竞争环境，即国企改革的重点是完善市场，形成一个平均利润率来给委托人提供监督代理人的信号。但也有人认为（谭秋成，1999）：现实中根本不存在一个平均利润率，即使存在，对经营者的监督也是事后，由于各企业的生产条件不一致，平均利润率的考核成本过高，市场完善的意义在于使支配财产权的规则发生作用，引起权利朝更能利用者的手中集中。

刘芍佳、李骥（1998）认为，在市场竞争中一些国有企业的成功是产权归属决定企业绩效的观点的一大挑战，企业持久成功取决于治理机制能否不断改善来适应市场竞争，否则，即使产权变化，企业也会被淘汰。引入与市场竞争相适应的治理机制才是国有企业改革的关键，而竞争是保证治理机制的先决条件，竞争越激烈，企业提高绩效的动机就越强。

国内某些案例研究似乎在支持超产权论的观点，江小娟（1996）通过对中国电冰箱行业的发展过程的研究，发现在进入壁垒不强的竞争性行业中，中央政府的产业政策若得不到地方的认同和合作就很难被认真执行。在这类行业中，市场竞争就成为推动产业发展和结构改善的主要因素。

赞成产权根本的学者大致如下：

张维迎（1995）在《企业的企业家——契约理论》中认为，由于经营决策活动主导着企业收益的不确定性，也因为经营成员较难监督，所以把委托权安排给经营成员是最优的。而富裕的人做企业家的选择比之于贫穷的人做企业家的选择于经营能力方面更具信息量，所以做企业家的优先权给予了资本家。在一个竞争性的市场上，由于财富的约束使得具有经营才能的人与提供资本的人合作而成为职业经理。

周其仁（1996）认为市场经济中企业家付出的努力与贡献以控制权为主的总回报相对称，企业控制权的基础是企业家人力资本而非物质资本，因为企业家决定发展战略及控制经理层及激励机制，但在国有企业里，企业家必须在位才能享有控制权，在杰出一代企业家不在位时企业将面临危机，所以要想在市场竞争中

生存下去，必须使人力资本资本化。

刘小玄（1995）指出，乡镇企业与国有企业的所有者代表有很大不同在于利益的受惠者方面，前者是直接的，而后者来源于政府等级体系内的分配，而不是来源于企业通过市场体系的利益分配，乡镇企业所有者利益主要依赖于市场分配。这里理论的触点涉及到了委托人问题，钱颖一认为（1995），经理人员职位权力自动与“大量”的“控制权租金”联系在一起，党对经理人员的任免就成为制约企业内部控制问题的重要制约力量。这是在竞争环境还未完善，体制改革的政治因素约束条件下无可奈何的抉择。党和政府出于经济发展的压力，把相当部分控制权放予经理人员，甚至容忍对委托人的产权进行买卖。

围绕激励问题，国内外学者从不同的角度作了表述。正如张五常（1984）强调的，科斯企业理论的要点是市场合约的选择。归根到底，企业组织赢利性的真正基础是对不同市场合约、包括非企业合约的自由选择。在这个意义上，产权、市场、竞争和企业讲的是一回事。公有制企业缺乏效率的根本原因是它消除了企业的市场竞争基础（周其仁，2000）。本文力图在现代契约理论与人力资本产权的理论基础上构建一分析框架，并据以解释国内外激励实践中的一些问题和应用于本文的个案分析。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库